NHO Byggenæringen

Fellesforbundet

Overenskomsten for byggeindustrien

2026 – 2028



AVTALE NR: 328

OVERENSKOMSTEN FOR BYGGEINDUSTRIEN 2026 - 2028

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

NHO Byggenæringen

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Gjelder f.o.m.1.april 2026 t.o.m.31.mars 2028

Innhold

Kapittel 1 Overenskomstens omfang 5
§ 1-1 Virkeområde 5

Kapittel 2 Lønnsbestemmelser 6
§ 2-1 Alminnelige bestemmelser 6
§ 2-2 Lønn – garantert minstefortjeneste 6
§ 2-3 Lokal lønnsfastsettelse 7
§ 2-4 Likelønn 8
§ 2-5 Tjenestepensjon 8
§ 2-6 Overføring til annet arbeid 9
§ 2-7 Lærlinger etter Kunnskapsløftet 9
§ 2-8 Unge arbeidere 11
§ 2-9 Andre lønnsgodtgjørelser 11
§ 2-10 Permisjon med rett til lønn 12
§ 2-11 Nedsatt arbeidsevne 12

Kapittel 3 Arbeidstidsbestemmelser 13
§ 3-1 Generelt 13
§ 3-2 Fleksibilitet 13
§ 3-3 Dagtid 13
§ 3-4 Forandring av arbeidstid 14
§ 3-5 Skiftarbeid 15
§ 3-6 Overtid 16
§ 3-7 Tilkalling 18
§ 3-8 Matpenger 18
§ 3-9 Deltidsansatte 18
§ 3-10 Forskjøvet arbeidstid 19
§ 3-11 Høytidsaftener og dagen før 1. og 17. mai 19

Kapittel 4 Lønnssystemer 20
§ 4-1 Alminnelige bestemmelser 20
§ 4-2 Tidlønn/fastlønn 20
§ 4-3 Bonussystemer 20
§ 4-4 Akkordarbeid 21

Kapittel 5 Arbeidsmiljø, HMS, Inkludering og arbeid for å redusere sykefravær 22
§ 5-1 Arbeidsmiljø og vernetiltak 22
§ 5-2 Inkludering og reduksjon av sykefravær 23
§ 5-3 Arbeidstøy 23
§ 5-4 Verneutstyr 23
§ 5-5 Ansvaret for utleverte effekter 24

Kapittel 6 Mangfold og Likeverd 25
§ 6-1 Innledning 25
§ 6-2 Eldre arbeidstakere 25
§ 6-3 Likestilling og ikke-diskriminering 25
§ 6-4 Arbeidsinnvandrere 26
§ 6-5 Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger 26

Kapittel 7 Arbeidsinnleie 28
§ 7-1 Arbeidsinnleie 28

Kapittel 8 Arbeid utenfor bedriften 28
§ 8-1 Bruk av egen bil til tjenestekjøring 28
§ 8-2 Når nattopphold er nødvendig 28
§ 8-3 Når nattopphold ikke er nødvendig 29

Kapittel 9 Ferie 30
§ 9-1 Ferie 30
§ 9-2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere 30

Kapittel 10 Samarbeid om kompetanseutvikling innen byggeindustrien 30
§ 10-1 Utfordringer 30
§ 10-2 Tiltak 31

Kapittel 11 Bilag 34

Kapittel 12 Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner 35
§ 12-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner 35

Kapittel 13 Varighet 36
§ 13-1 Varighet 36
§ 13-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår 36

Bilag 1 Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund 37
Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge 41
Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning 44
Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent 48
Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 53
Bilag 6 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 62
Bilag 7 Ferie m.v. 65
Bilag 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 68
Bilag 9 LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET 71
Bilag 10 Lønnssystemer 73
Bilag 11 Overgangsprotokoller fra de enkelte overenskomster - 1992 .. 74
Bilag 12 Smusstillegg 77
Bilag 13 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå 78
Bilag 14 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 83

Del I – Hovedavtalen
Del II – Overenskomsten

Kapittel 1
Overenskomstens omfang

§ 1-1 Virkeområde

1. Denne overenskomsten omfatter arbeidstakere innenfor byggeindustrien og byggevareutsalg. Dette gjelder blant annet trelast-, trehus-, trevare-, spon-, glassull-, gipsplate- og betongindustri og betongelementmontasje, lecaproduksjon, snekkeri, teglverk og annen byggevareindustri samt trelastutsalg og byggevarehus.

2. Overenskomsten omfatter arbeidstakere i produksjonen, service/vedlikehold, lager og utsalg samt sjåfører, vakt, rengjørings- og kantinepersonell og vaktmestere, jf. § 2-2 pkt. 5.

3. Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. bilag 13.

4. Overenskomsten omfatter også stillingsgrupper med kvalifikasjoner utover ovenfor nevnte stillingsgrupper. Der nye produksjonsmåter og teknologisk utvikling medfører at arbeidsoperasjoner endres, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De lokale parter oppfordres til å tilpasse sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar m.m.

5. Bedriften forplikter seg til ikke å innta arbeidere på andre vilkår enn det som er fastsatt i denne overenskomsten.

Kapittel 2
Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Alminnelige bestemmelser

Det skal kunne benyttes forskjellige former for lønnsfastsettelse som tidlønn/fastlønn, bonus og akkord.

§ 2-2 Lønn – garantert minstefortjeneste

1. *Lønnssatser*
   Innenfor denne overenskomsts virkeområde skal alle voksne arbeidstakere være sikret en garantert minstefortjeneste. For nybegynner er satsen kr 236,41 per time og etter 1 år kr 240,11 per time. Utover den garanterte lønn fastsettes den enkelte arbeidstakers lønn og godtgjørelse i samsvar med reglene i denne paragraf samt §§ 2-3, 2-6, 2-7 og kapittel 4.

2. *Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnede oppgjør*
   Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom Fellesforbundet og NHO Byggenæringen om regulering av minstelønnssatsene i § 2-2, nr. 1 og 4 og § 2-7, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

   Regulering skjer med virkning fra 1. april.

3. *Fagarbeidere*
   Fagarbeidere i henhold til opplæringslova skal på det aktuelle nivå betales høyere enn voksne arbeidere, dog skal tillegget være minimum kr 16,50 per time uansett hvilket lønnssystem bedriften praktiserer. Dette gjelder personer med fagbrev som arbeider innenfor faget. Dersom arbeidstaker med annet fagbrev, kun arbeider delvis innenfor faget kan det gis et redusert fagarbeidertillegg eller betale for det antall timer vedkommende utfører slikt arbeid.

   Utenlandske fagbrev som er godkjent av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse er sidestilt med norsk fagbrev.

4. *Ferievikarer 18 – 23 år*
   Ferievikarer 18 – 23 år minst kr 198,18 per time. Bestemmelsen kommer til anvendelse i de tilfeller bedriften for et tidsrom av inntil 2 måneder har behov for arbeidskraft i forbindelse med ferieavvikling. For bedrifter som har døgn- eller helkontinuerlig drift er perioden inntil 4 måneder. Det skal være skriftlig avtale om dette.

   Når det gjelder vikarer under 18 år vises til bestemmelsen om unge arbeidere (§ 2-8).

5. *Rengjøringspersonell/kantinepersonell/vaktmenn/vaktmestere*
   Lønn for disse grupper fastsettes i særskilt avtale med utgangspunkt i bestemmelsene i denne paragraf.

   Denne bestemmelse er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort slikt arbeid.

§ 2-3 Lokal lønnsfastsettelse

1. *Årlige forhandlinger*
   En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om en eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

   Til disse forhandlinger skal de tillitsvalgte få utlevert lister med oversikt over lønnsmottakernes fortjenestenivå innenfor denne tariffavtalens virkeområde i bedriften. Videre skal bedriften fremlegge og presentere regnskap og budsjett.

   Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

   Forhandlinger skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale/forbundsvise oppgjør er avsluttet. Bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

   Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

2. *Lokale avtaler*
   Partene ser positivt på kompetanseveksten innen avtaleområdet. En fortsatt vekst og positiv utvikling forutsetter at overenskomsten også gir lønnsmessig handlingsrom til å ivareta kompetanseveksten.

   Det er anledning til, etter forhandlinger med de tillitsvalgte, å gi et særskilt lønnstillegg til arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som krever særlige kunnskaper og kvalifikasjoner. Både bedriftens ledelse og de tillitsvalgte kan ta initiativ til slike forhandlinger.

   Det kan avtales i bedriftens lokale lønnsavtale at enkelte arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere skal ha individuell lønnsfastsettelse. Slike avtaler skal inneholde rammer og kriterier for lønnsfastsettelsen.

§ 2-4 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

Dersom partene konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp. I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

§ 2-5 Tjenestepensjon

NHO Byggenæringen og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon, og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

§ 2-6 Overføring til annet arbeid

I den grad følgende ikke er i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser, gjelder: Hvis en arbeidstager uten forutgående 1 måneds varsel flyttes fra sitt vanlige arbeid til et annet som er mindre betalt, skal han beholde sin lønn i 1 måned. Deretter blir han å lønne som for vedkommende arbeid.

Hvis en arbeidstaker på grunn av sin faglige dyktighet blir beordret til et annet arbeid som medfører forringelse av hans lønnsforhold, skal han gis full kompensasjon. Tvist om gjennomføringen løses ved forhandling på vanlig måte.

Arbeidstakere som blir flyttet til høyere betalt arbeid, får den nye lønn fra tiltredelsesdagen.

§ 2-7 Lærlinger etter Kunnskapsløftet

1. *Generelt*
   NHO Byggenæringen og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Byggenæringen og Fellesforbundet de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. NHO Byggenæringen og Fellesforbundet anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

2. *Kunnskapsløftet lærlinger - avlønning*
   Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnssystem. Grunnlaget for beregning av lønnen er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fag ved bedriften.

Lønnen utgjør:	Garantert minstefortjeneste:
3. året 40 %	3. året kr 101,16 per time.
4. året 60 %	4. året kr 151,75 per time.

3. *Praksiskandidater*
   For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslova § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

   For arbeidstakere med lese- og skrivevansker skal det tas spesielle hensyn til den enkeltes behov.

4. *Prøveavleggelse og læremateriell*
   Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

5. Ansatte voksne arbeidstaker som inngår lærekontrakt beholder sin lønn.
6. *Fagarbeider etter 3-årig skole*
   Fagarbeider etter 3-årig skole skal første året i bedrift etter avlagt fagbrev avlønnes med 80% av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste i bedriften.

7. *Lærling i yrkesfaglig og utdanningsforberedende studieprogram (TAF/YSK)*
   For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

   Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

8. *Lærling som ikke består fagprøve.*
   Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fagprøve. I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

Det kan avtales frivillig forlengelse av læretiden i henhold til opplæringslova.

9. *Overtidsbetaling*
   Overtid for lærling og TAF-lærling som er fylt 18 år, skal minst lønnes med øvrig ufaglært i bedriften og overtidstillegg.
   Overtidstimene inngår ikke i læretiden.

§ 2-8 Unge arbeidere

Unge arbeidere under 18 år avlønnes med minst kr 166,76 pr. time.

§ 2-9 Andre lønnsgodtgjørelser

1. *Smusstillegg*
   a) Det skal gis tillegg ved utførelse av smussig arbeid.

   b) Ved bedrifter hvor det ofte forekommer arbeid av mer smussig art, forutsettes at det er tatt hensyn til dette allerede ved fastsettelsen av bedriftens alminnelige lønninger.

   c) Tilleggenes størrelse avtales på forhånd. Retningsgivende for de lokale avtalene skal være liste inntatt som bilag 12 til denne overenskomst.

   d) I spesielle tilfeller kan det treffes særskilt avtale for det enkelte arbeid.

2. *Verktøygodtgjørelse*
   a) De arbeidstakere som selv holder håndverktøy betales en godtgjørelse på kr 1,70 pr. time. Hvis arbeidsgiveren holder verktøy, bortfaller godtgjørelsen. Ved uenighet om arten og mengden av det verktøy som skal holdes, henvises til den fortegnelsen som gjelder i avtale for de tilsvarende bygningsfag.

   b) For annet verktøy som arbeidstaker holder selv avtales godtgjørelse på den enkelte bedrift.

3. *Andre tillegg*
   For sliping, filing, bladskifte og lignende utenfor den enkelte arbeidstakers fastsatte arbeidstid betales det overtid for medgått tid, eller dersom partene lokalt er enige om det, avtales en fast sum for dette.

4. *Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste*
   a) Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende tjeneste som sivilarbeider, sivilforsvaret o.l., godkjennes som lønnsansiennitet.

   b) Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/-fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til foreldrepenger ved fødsel og adopsjon etter Lov om folketrygd.

§ 2-10 Permisjon med rett til lønn

1. Korte velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag 9.

2. Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 2-11 Nedsatt arbeidsevne

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens ledelse, arbeidstakeren og de tillitsvalgte (arbeidsmiljøloven § 4-6).

Kapittel 3
Arbeidstidsbestemmelser

§ 3-1 Generelt

Partene er enige om at produksjonsutstyr og anlegg skal utnyttes i størst mulig grad. Partene peker på at det av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere forskjellige arbeidstidsordninger, herunder gjennomsnittsberegning og skiftordninger, såvel døgn- som helkontinuerlig.

Partene er enige om at alle typer arbeidstidsordninger skal drøftes mellom de lokale parter.

§ 3-2 Fleksibilitet

a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse.

b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-12 nr. 5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte. Arbeidstiden skal forøvrig fastlegges i samsvar med forutsetningene for arbeidstidsnedsettelsen (bilag nr. 5) og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 3-3 Dagtid

Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, normalt fordelt på 7,5 timer pr. dag, og skal søkes fordelt på ukens 5 første virkedager.

De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling mellom kl. 06.00 og 21.00. Blir de lokale parter ikke enige, bør tariffpartene fastsette arbeidstiden med utgangspunkt i bedriftens behov. Fører forhandlingene

ikke frem kan bedriftene fastsette arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker mellom kl. 07.00 og 18.00.

I de tilfeller det er nødvendig med arbeid på lørdag legges den ordinære arbeidstid mellom kl. 06.00 og kl. 14.00.

Særbestemmelse for byggevareutsalg
For byggevareutsalg kan den ordinære arbeidstiden på lørdager utvides, etter drøftelser med tillitsvalgte, til kl. 20.00.

Arbeidstiden skal fastsettes slik at den i størst mulig grad tilgodeser hensynet til rasjonell og lønnsom drift, arbeidsmiljøet og forutsigbarhet, og slik at arbeidstakernes og arbeidsgivers behov ivaretas. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse gjelder ved fastsettelse og endring av arbeidstidsordninger. Det utarbeides arbeidsplan i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For ordinær arbeidstid på lørdag etter kl. 13.00 betales et ubekvemstillegg på minimum kr 45,00 pr. time.

For ordinær arbeidstid på lørdag etter kl. 15.00 betales et ubekvemstillegg på minimum kr 55,00 pr. time.
For ordinær arbeidstid på lørdag etter kl. 18.00 betales et ubekvemstillegg på minimum kr 110,00 pr. time.

§ 3-4 Forandring av arbeidstid

1. Arbeidstiden for en arbeidstaker kan endres.

2. Forandring av en arbeidstakers ordinære arbeidstid skal om mulig gis med 14 kalenderdagers varsel. Forandringer i arbeidstiden skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte.

3. Hvis forandringer av arbeidstiden ikke gis med 14 kalenderdagers varsel, betales et engangsbeløp på kr 800,00.

4. Hvis arbeidstakeren går tilbake til sin tidligere arbeidstid innen 14 kalenderdager, betales det ikke for tilbakeføringen.

5. For ansatte på 2-, 3-, 4-, 5- og 6-skiftplaner er varslingsfristen 21 kalenderdager. Når bedriften legger om sine skiftplaner med kortere

varsel enn 21 kalenderdager, betales et engangsbeløp på kr 800,00 til berørte arbeidstakere.

6. Den som blir overført til annen arbeidstidsordning skal være sikret betaling for det antall timer som ville falt i ordinær stilling i overføringsuken. Den ansatte er pliktig til å arbeide tilsvarende antall timer.

7. Reglene i denne paragraf kommer ikke til anvendelse hvis forandringen finner sted etter arbeidstakerens eget ønske.

§ 3-5 Skiftarbeid

1. *Generelt*
   Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-11.

   Arbeidsplan settes opp i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-3.

   Dersom arbeidstidsordningen innebærer regelmessig arbeid minst hver tredje søn- og/eller helligdag, skal den gjennomsnittlige ordinære arbeidstid for disse ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

2. *Skiftordninger*

   2-skiftsarbeid
   Arbeidstiden skal ikke overskride gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

   Døgnkontinuerlig skiftarbeid (3-skiftsarbeid)
   Arbeidstiden skal ikke overskride gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke. Tilgjengelig produksjonstid ved døgnkontinuerlig drift er fra søn- og helligdag kl. 22.00 til lørdag og dag før helligdag kl. 18.00.

   Helkontinuerlig skiftarbeid
   Arbeidstiden skal ikke overskride gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

3. *Omregningsfaktor ved skiftarbeid*

Fra 37,5 timer til 36,5 timer	2,74 %
Fra 37,5 timer til 35,5 timer	5,63 %
Fra 37,5 timer til 33,6 timer	11,61 %

4. *Skifttillegg*

   a) Ved skiftarbeid skal det betales et skifttillegg. Skifttillegg skal betales for ettermiddagsskift, nattskift og helgeskift (fra kl. 14.00 lørdag til kl. 22.00 søndag).

   b) Det skal avtales særskilt skifttillegg for arbeid:
      - Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00.
      - Fra dagen før skjærtorsdag kl. 22.00 til langfredag kl. 22.00.
      - Fra påskeaften kl. 14.00 til 2. påskedag kl. 22.00.
      - Fra dagen før Kristi himmelfartsdag kl. 22.00 til Kristi himmelfartsdag kl. 22.00.
      - Fra pinseaften kl. 14.00 til 2. pinsedag kl. 22.00.
      - Fra 30. april kl. 22.00 til 1. mai kl. 22.00.
      - Fra 16. mai kl. 22.00 til 17. mai kl. 22.00.
      - Fra julaften kl. 14.00 til 2. juledag kl. 22.00.

      Henholdsvis kl. 15.00 og kl. 23.00 for bedrifter som har dette klokkeslett for skiftveksel eller hvis de lokale parter har fastsatt andre skiftveksler.

c) *Det fastsettes et skifttillegg for hvert skift.*
   Tariffpartene er enige om at skifttilleggene skal fastsettes i kronebeløp.
   - Skifttillegget for 2. skift skal utgjøre minst kr 27,04 per time.
   - Skifttillegget for 3. skift skal utgjøre minst kr 33,64 per time.
   - Skifttillegget for helgeskift skal utgjøre minst kr 120,25 per time.

§ 3-6 Overtid

1. *Generelt*
   Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6.

2. *Overtidsgrunnlag*
   Overtidsgrunnlaget skal være den enkeltes faktiske fortjeneste ekskl. overtids- og skifttillegg. Denne bestemmelse er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om et annet beregningsgrunnlag.

3. *Overtid ved dagtid*
   Som overtidsarbeid i overenskomstens forstand regnes alt arbeid utover 37,5 timer pr. uke i gjennomsnitt og 7,5 timer pr. dag.

Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse dersom de lokale partene har inngått avtale i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-5 om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Forøvrig vises til Hovedavtalens § 10-10.

4. *Overtid ved skiftarbeid*
   Når skiftarbeidere arbeider overtid før eller etter skiftet, skal de ha ordinære overtidsprosenter i tillegg til skifttillegget for det skift som overtidsarbeidet faller i. Denne bestemmelse skal ikke i noe tilfelle overstige 150 % av overtidsgrunnlaget.

   Når ettermiddagsskift må arbeide overtid etter skiftets slutt betales 100 % tillegg med bibehold av skifttilleggene. Dette gjelder for 2-skiftsordninger.

   Når nattskift må arbeide overtid etter skiftets slutt betales 50 % tillegg.

5. *Overtid ved deltid*
   Innenfor tidsrommet kl. 06.00 – 21.00 får deltidsansatte overtidsbetaling i henhold til pkt. 6 når de arbeider mer enn 7,5 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke.

6. *Overtidsbetaling*
   For overtidsarbeid betales følgende tillegg:
   Overtidsarbeid i de 5 første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter den enkeltes arbeidstids slutt og frem til kl. 21.00.

   Er overtidsarbeidet av mer enn 2 timers varighet, betales pausen som for overtid (jf. arbeidsmiljølovens § 10-9). Etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg. Arbeid som påbegynnes kl. 06.00 eller senere betales med 50 % tillegg til den enkeltes arbeidstids begynnelse.

   Arbeid på lørdager etter kl. 12.00 og dager før helligdag etter den enkeltes arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100 %. Er arbeidstiden på lørdager fastsatt etter lokal avtale til kl. 13.00 gjelder 100 % regelen fra kl. 13.00.

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfeller hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegget skal utbetales.

   Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspaseringen skal foretas.

§ 3-7 Tilkalling

Hvis en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid som ikke kontinuerlig henger sammen med den enkeltes arbeidstid, betales for minst 2 timer pluss overtidsprosenter, selv om arbeidet varer kortere tid eller det bare blir fremmøte.

§ 3-8 Matpenger

Arbeidstakere som har arbeidet sin individuelle arbeidstid og som blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, betales – hvis mat ikke skaffes av arbeidsgiveren – kr 114,00 i matpenger, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

§ 3-9 Deltidsansatte

1. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte faste avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

2. I ansettelsesavtalen fastsettes den deltidsansattes arbeidstid, arbeidsvilkår mv. Den deltidsansatte følger i forhold til sin arbeidstid de lønnsbestemmelser som til enhver tid gjelder ved bedriften. Ved endring av ordinær arbeidstid vises til § 3-4.

§ 3-10 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid vil si at en arbeidstakers arbeidstid midlertidig endres i forhold til den enkeltes fastlagte arbeidsplan.

§ 3-11 Høytidsaftener og dagen før 1. og 17. mai

1. Ved stans på høytider, opphører skiftgangen på jul-, nyttårs-, påske-og pinseaften kl. 14.00 (15.00), og arbeidstids slutt for dagtidsansatte er kl. 12.00.

   Tidligere avtalte og praktiserte ordninger kan beholdes.

2. Arbeidshvile dagen før 1. og 17. mai. Ved skiftarbeide som må innstille søn- og helligdag, jf. arbeidsmiljøloven, kan arbeidet holdes i gang til 2. skiftets slutt (Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager av 26. april 1947).

   Dette gjelder ikke om disse faller på en lørdag, på dagen før Kristi himmelfartsdag eller på en søndag eller annen helligdag. Arbeidshvile skal her være fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helligdag og til kl. 22.00 før neste virkedag.

Kapittel 4
Lønnssystemer

§ 4-1 Alminnelige bestemmelser

Forskjellige typer av lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales mellom de lokale parter.

Lønnssystem avtales på den enkelte bedrift og skal utformes slik at det gjenspeiler de krav som stilles til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner i den enkelte stilling. Det skal også tas hensyn til fysiske og psykiske forhold og Hovedavtalens bestemmelse om samarbeid og medinnflytelse.

Lønnssystemet bør også stimulere til initiativ, innsats og opplæring, og virke produktivitetsfremmende.

Partene vil arbeide for at lokal lønnsfastsettelse knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Organisasjonene understreker betydningen av å finne frem til hensiktsmessige lønnssystemer, og vil bistå med råd og veiledning. Valg av lønnssystem må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer.

Det gjelder teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet, ajourholdsregler og andre faktorer som vil ha betydning for resultatet.

§ 4-2 Tidlønn/fastlønn

1. Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer).

2. Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig.

§ 4-3 Bonussystemer

1. Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.

2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig, og målekriteriene skal fremgå av avtalen. Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Bonussystemer skal ikke være i strid med de krav/målsettinger som stilles etter arbeidsmiljølovens generelle krav til arbeidsmiljøet.

§ 4-4 Akkordarbeid

Alminnelige bestemmelser

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.

Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem, f.eks. arbeidsstuderte akkorder eller frie avtaleakkorder, som skal legges til grunn.

Når det gjelder arbeidsstuderte akkorder er partene enige om at arbeidsstudier skal kunne anvendes. Grunnlaget for anvendelsen er "Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier", Hovedavtalens Tilleggsavtale VI. Videre kan systematisk arbeidsvurdering benyttes i henhold til Hovedavtalens Tilleggsavtale VII.

Avbrudd i akkord

Ved avbrudd i akkord som ikke skyldes arbeidstakers forhold betales i henhold til avtale på den enkelte bedrift med utgangs punkt i gjennomsnitt i akkorden.

Kapittel 5
Arbeidsmiljø, HMS, Inkludering og arbeid for å redusere sykefravær

§ 5-1 Arbeidsmiljø og vernetiltak

1. Partene er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives et planmessig verne- og miljøarbeid, og at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud.

   I denne forbindelse er partene enige om nødvendigheten av opplæring i verne- og miljøarbeid for ansatte og ledelse.

2. Akutte problemer som måtte oppstå, bør umiddelbart søkes løst på bedriften i samsvar med tariffavtale, lov og forskrifter.

3. Med sikte på å motvirke helsefare og forebygge skader kan det foruten bruk av verneutstyr også være aktuelt å ta opp til drøfting mellom partene på bedriften innføring av spesielle tekniske hjelpemidler, jobbalterneringer eller andre organisatoriske tiltak (herunder ekstra hvilepauser).

4. På bedrifter hvor det er etablert arbeidsmiljøutvalg kan utvalget fremme eventuelle forslag om påbud vedrørende bruken av verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Der hvor arbeidsmiljøutvalg ikke er etablert, avtales dette mellom de lokale parter. Personlig verneutstyr skal tildeles arbeidstakerne etter behov (i samsvar med arbeidsmiljøloven § 3-2 og forskrifter om internkontroll.)

5. Saker som knytter seg til den enkelte bedrifts arbeidsmiljø, herunder også spørsmål i tilknytning til organisering og gjennomføring av bedriftsintern attføring, kan de lokale partene søke råd og veiledning hos sin organisasjon.

6. Det bør tas hensyn til eldre arbeidstakere når det gjelder tunge løft, skift, overtid og andre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Arbeidstakere med nedsatt helse bør etter eget ønske kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

7. Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 5-2 Inkludering og reduksjon av sykefravær

Partene erkjenner behovet for å forebygge og redusere sykefraværet, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Gode resultater krever et sterkt engasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid mellom de lokale parter over lengre tid. Ledelse på alle nivåer, tillitsvalgte og verneombud må trekkes aktivt inn i dette arbeidet.

Bedriften og tillitsvalgte skal jevnlig og minst to ganger i året møtes for å drøfte ovennevnte, og ved behov utarbeide planer og iverksette tiltak.

§ 5-3 Arbeidstøy

Bedriften skal holde nødvendig arbeidstøy. Omfanget av dette skal avtales lokalt. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Bestemmelsene i tidligere avtaler omgjøres til lokale særavtaler. Partene anbefaler at det skal innkjøpes arbeidstøy av god, norsk kvalitet.

§ 5-4 Verneutstyr

Der hvor arbeidets art gjør verneutstyr påkrevet, skal bedriften holde dette. Omfanget skal avtales lokalt.

For personer som for kortere perioder er beskjeftiget med lasting/lossing og arbeid på kaldlager, skal varmedresser/varmejakker være tilgjengelig.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for

ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 5-5 Ansvaret for utleverte effekter

Arbeidstakere skal ha ansvaret for de effekter som de får utlevert. Ved utlevering skal den enkelte kvittere for mottagelsen.
Utslitt utstyr innleveres.

Kapittel 6
Mangfold og Likeverd

§ 6-1 Innledning

Fellesforbundet og NHO Byggenæringen er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. For øvrig vises til Hovedavtalens Tilleggsavtale II Rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

§ 6-2 Eldre arbeidstakere

Fellesforbundet og NHO Byggenæringen er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre

belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid/redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønn fastsettes etter bestemmelsene i § 2-11.

§ 6-3 Likestilling og ikke-diskriminering

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til § 2.4 – Likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 6-4 Arbeidsinnvandrere

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

§ 6-5 Forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger

Fra 1. januar 2027 er det innført en tariffmessig plikt til å forskuttere syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår.

Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Det er satt følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger:

a. Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger etter folketrygdloven må til enhver tid være oppfylt.

b. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

c. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

d. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

e. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

f. Plikt til forskuttering bortfaller:
- dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
- dersom NAV avslår søknad om ytelse
- når arbeidsforholdet opphører

g. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

h. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.
Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

Merknad:
Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

Bestemmelsen i § 6-5 med unntak av tredje avsnitt trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

Kapittel 7
Arbeidsinnleie

§ 7-1 Arbeidsinnleie

Partene er enige om å arbeide for at byggeindustrien skal bli mest mulig attraktiv og seriøs. Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide,
se bilag 13.

Kapittel 8
Arbeid utenfor bedriften

§ 8-1 Bruk av egen bil til tjenestekjøring

Ved bruk av egen bil til tjenestekjøring etter avtale med arbeidsgiveren, ytes bilgodtgjørelse etter statens satser med mindre annet er avtalt. Eventuelle bompenger og/eller fergebilletter refunderes.

§ 8-2 Når nattopphold er nødvendig

Hvis ikke annet blir avtalt mellom partene på bedriften, skal følgende gjelde:

1. *Kost og losji*
   Bedriften skal på forhånd tilby en av følgende ordninger:
   a) Bedriften holder losji, og arbeidstakeren ordner selv med kost. Kostgodtgjørelse avtales på forhånd.

   b) Bedriften holder kost og losji. Kostgodtgjørelse under selve reisen til og fra arbeidet betales etter regning.

   c) Kost og losji betales etter regning.

2. *Reiseutgifter*
   Reiseutgifter ved frem- og tilbakereise betales etter regning (nest beste klasse skip, jernbane eller fly). Ved bruk av egen bil se § 8-1.

3. *Reisetid (gjelder trehus, betong, snekkeri og trevare)*
   For reisetid som faller sammen med ordinær arbeidstid, betales ordinær timelønn.
   For reisetiden betales ordinær timelønn. Når soveplass benyttes, betales dog bare for de timer som faller inn under den ordinære arbeidstid og inntil kl. 20.00.

   For reisetid på fridager betales timelønn for reisens varighet inntil samme antall timer som for de øvrige dager.

   For betalte reisetimer på fridager mellom lørdag kl. 12.00 og søndag kl. 22.00 og reisetimer mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 på helligdager, betales 50 % tillegg til den ordinære timelønn.

§ 8-3 Når nattopphold ikke er nødvendig

Ved arbeid hvor nattopphold ikke er nødvendig skal arbeidstakeren ha ordinær timelønn for den tid som medgår fra hans vanlige stasjonære arbeidsplass eller hjemsted og til og fra det nye arbeidsstedet, uansett om han er ansatt på arbeidsstedet eller ikke.

Merknad:
For betongindustrien gjelder:
Reise- og gangtidsbestemmelse for byggfagene og § 8-2 gjelder for montasjearbeidere dersom partene på bedriften ikke har avtale om andre ordninger.

Bedriften plikter å skaffe spise- og hvilerom til opphold under hviletiden i samsvar med gjeldende forskrifter. Mobile brakke/vogn av vanlig standard for ovennevnte formål kan også anvendes.

Ved anlegg hvor spise- og hvilerom ikke kan skaffes og arbeidstakerne av den grunn må spise på kafé, betales i godtgjørelse kr. 12,00 pr. spisepause til dekning av kaféutgifter.

Kapittel 9
Ferie

§ 9-1 Ferie
Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med Ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 7.

§ 9-2 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Kapittel 10
Samarbeid om kompetanseutvikling innen byggeindustrien

§ 10-1 Utfordringer
Byggeindustrien står overfor store utfordringer i årene som kommer. Dette gjelder både i forhold til den teknologiske utviklingen, internasjonal konkurranse og den markedsmessige utvikling. I tillegg kommer byggeindustriens behov for å kunne rekruttere høyt kvalifisert arbeidskraft. Dette omfatter forhold som innføring av ny teknologi og endrede produksjonsmåter, nye produkter som igjen

krever nye arbeidsmetoder, strenge krav til kvalitet og dokumentasjon og samfunnets krav til bedriftene om mer miljøriktig adferd.

Dette innebærer nye og større krav både for bedriften og de ansatte. For å bevare bedriftenes konkurranseevne og den enkelte medarbeiders muligheter, er det derfor av stor betydning at de lokale partene samarbeider om å utvikle og tilføre bedriften relevant og nyttbar kunnskap i sin organisasjon.

Organisasjonene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den faglige opplæring som bedrifter anser nødvendig for å oppfylle kravene som stilles til ulike arbeidsoppgaver. (Jf. Hovedavtalens § 18-2).

§ 10-2 Tiltak

1. *Orientering til nyansatte*
   For nyansatte skal det gis en innføring om bedriften (HMS, marked, kunder, produkter, samt bedriftens og den enkeltes rettigheter og forpliktelser, m.m.). En slik innføring bør gjennomføres i løpet av det første halvår.

2. *Kompetanseoverføring*
   Som et ledd i å sikre bedriftens generelle kompetanse, er det av stor betydning at alle i det daglige arbeide bidrar til at det skjer en løpende overføring av kunnskap mellom de ansatte.

3. *Fagopplæring*
   Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven, Overenskomstens og Hovedavtalens bestemmelser.

   Partene er enige om:
   - at de lokale partene hvert år skal drøfte og eventuelt justere antall læreplasser i bedriften ut fra bedriftens og samfunnets behov for læreplasser
   - å sikre lærlingenes utdanning under kortsiktige konjunktursvingninger og nedbemanninger, bl.a. gjennom deltakelse i opplæringsringer / -kontorer
   - å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæringen, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
   - å arbeide for at ordningen med fagprøve etter § 3-5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden

4. *Oppdatering*
   De lokale parter anbefales å tilpasse sin organisasjon og sine interne avtaler til de krav ny teknologi vil medføre, jf. Overenskomsten for byggeindustrien § 2-3, pkt. 2.

   Partene er enige om å stimulere de ansatte til å skaffe seg fagbrev innen relevante områder – eventuelt utdannelse utover fagbrevnivå. Kostnadene til slik utdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar, jf. Hovedavtalens § 18-3, 2.ledd.

   Bransjens sentrale og regionale opplæringssenter må styrkes for å gi bedre tilbud mht. ajourhold, spesialisering, utdyping og videreutdanning.

   De offentlige faglige rådene må medvirke til at det utarbeides opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, i samsvar med endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi.

5. *Dokumentasjon av kompetanse*
   Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert erfaring, kurs og praksis relatert til sitt arbeidsforhold.

6. *Kompetanseutvikling*
   Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:
   - at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.
   - at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.

- at det ved innføring av ny teknologi vises til Tilleggsavtale IV kap. V i Hovedavtalen.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7.5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

Kapittel 11
Bilag

Bilag 1 Sliterordningen

Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfondet

Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP) med vedtekter

Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent pr. 1. januar 1987

Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 - arbeidstidsdokument

Bilag 6 Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Bilag 7 Ferie mv.

Bilag 8 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai, A-ordningen

Bilag 9 Avtale om korte velferdspermisjoner

Bilag 10 Lønnssystemer, (jf. kap. 4.)

Bilag 11 Overgangsprotokoller fra de enkelte overenskomster – 1992

Bilag 12 Smusstillegg

Bilag 13 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

Bilag 14 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Kapittel 12
Uorganiserte bedrifter – Tariffrevisjoner

§ 12-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende: Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

Kapittel 13
Varighet

§ 13-1 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 13-2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

- - - - - - - - - - - - - - - -

Oslo, juni 2026

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Byggenæringen

Fellesforbundet

Bilag 1
Sliterordningen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tarifforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen. Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.
Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene. Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023.

Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.
Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik

at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg. Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

Bilag 2
Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(endret siste gang i 2024)

§ 1 Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa- registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1: kr. 17,-
Gruppe 2: kr. 27,-
Gruppe 3: kr. 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK kr. 3,25 per uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9 Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Oslo, April 2024

Jon F. Claudi	Tone Faugli
NHO	LO

Bilag 3
Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP- ordning skulle avløses av en ny AFP- ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden.

Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon

(AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010.

Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger

gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951.

Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.
Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP. Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkortning i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110 og fra 1.januar 2011 reglene i AFP-tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 4
Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
"trekkavtale" mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og
aktuelle Landsforeninger og Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften ajour med hvem det skal trekkes kontingent for – og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønnsutbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønningsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønningsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger inkludert.) Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.

4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte – eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt – Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.

5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.

5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklister, meldinger

7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklister.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.

Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:

- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden.
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret.
- Brutto lønn.
- Trukket hittil.
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP.

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk til Fellesforbundet.

7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.

7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet – etter bestilling – levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med avtalepartene.

8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

9. Varighet og oppsigelse

Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett – 1 – års skriftlig oppsigelse.

Bilag 5
Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer per uke:
   a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
   b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
   d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 33,6 timer per uke:
   a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   b) Arbeid under dagen i gruver.
   c) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

a) Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

b) Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

c) Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

d) Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

   Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

e) Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

   Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

f) Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

g) Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfeller hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfeller hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

   I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

   Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

   Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nåværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske

nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

a) Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

b) Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

c) Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han

i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

e) Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 – kl. 06.00).

2. § 10-4:

a) Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).
Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger. De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning

i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.
Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 6
Aktivitetsprogram mellom LO og NHO - med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.

- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv –familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 7
Ferie m.v.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids-og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette.

Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

   Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:
   2000 settes til 11,1
   2001 settes til 12,0

   Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

   Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien.

   Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 8
Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen

Endret siste gang 2026

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag. Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

   Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte

   såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

   Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a) I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 62,05.

   Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.22:00 før vedkommende helligdag til kl. 22:00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidsprosenter.

b) Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.

II Opptjeningsregler.

Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidsarbeid.

Bilag 9
LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLESFORBUNDET

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

   Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.
   Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bilag 10
Lønnssystemer

(Jf. kap. 4)

Momenter ved utarbeidelse av lønnssystemer.

Partene understreker viktigheten av et grundig forarbeide på den enkelte bedrift i forbindelse med utarbeidelsen av et lønnssystem, og peker i den forbindelse på følgende forhold som bør vurderes:

1. Igangsetting av forarbeidet
   - Oppnevne lønnssystemkomité
     - Representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere
   - Informasjon fra komiteen til de ansatte under arbeidet
     - Bakgrunn for lønnssystemarbeidet
     - Gjennomgåelse av mulige lønnssystemer.

2. Kartlegging
   - Hva bør måles (kriterievalg og beregningsgrunnlag)? Hvorfor?
     - Fysiske og/eller økonomiske forhold?
   - Hvem skal lønnssystemet omfatte?
   - Hvordan skal premie/bonus fordeles (pr. årsverk, pr. arbeidet time e.l.)?
   - Hvordan følge opp produktivitets-/resultatutviklingen?
     - Hvor ofte, av hvem?
       Under behandlingen av dette punkt er det viktig å se på fordeler/ulemper ved de forskjellige alternativer.

3. Avtale om lønnssystem
   - Beskrivelse av systemet
   - Regler for:
     - Prøveperiode
     - Justering
     - Varighet/oppsigelse osv.

4. Iverksetting av lønnssystemet
   - Informasjon om selve lønnssystemet
   - Oppfølging – hvordan fungerer lønnssystemet?

Bilag 11
Overgangsprotokoller fra de enkelte overenskomster - 1992

Partene er enige om at de bestemmelser som har vært nedfelt i de tidligere overenskomster, og som på grunn av sine særegenheter ikke har kunnet la seg samordne, skal videreføres for de respektive fag. Disse er inntatt i denne protokoll.

Partene er enige om at løpetiden for disse særbestemmelser er sammenfallende med løpetiden for "Overenskomst for byggeindustri".

1. Betongindustrien

Nyttårsaften – fridag
Nyttårsaften er fridag.

2. Trelastindustri og trelastutsalg

a) Driftsoperatør med driftsoperatørbevis betales med kr. 1,33 pr. time.

b) Ekspeditør med fagbevis betales kr. 1,33 pr. time.

c) For tidligere Trelastutsalgoverenskomster gjelder inntil videre: Ved inndeling av arbeidstiden innenfor denne bransjens virkeområde skal de lokale parter ved inngåelse av arbeidstids fastsettelse ta utgangspunktet i følgende tekst.

"Arbeidstakerne betales et tillegg på 21% for arbeid mellom kl. 17.00 – 19.00 på ukens 5 første virkedager".

3. Sponplateindustrien

Overgangsregler
Overtidsbetaling/helkontinuerlig skift.

a) For skiftarbeid på de store høytider betales et tillegg på 150%. Bestemmelsen gjelder følgende skift (helkontinuerlig):

Fra nyttårsaften kl. 14.00 til 1. nyttårsdag kl. 22.00
Fra julaften kl. 14.00 " 2. juledag kl. 22.00
Fra påskeaften kl. 14.00 " 2. påskedag kl. 22.00
Fra pinseaften kl. 14.00 " 2. pinsedag kl. 22.00

Fra kl. 22.00 onsdag før skjærtorsdag til kl. 22.00 langfredag.
Fra kl. 22.00 dagen før 1. og 17. mai til kl. 22.00 på disse dager.
Fra kl. 22.00 dagen før Kristi Himmelfartsdag til kl. 22.00 på Kristi Himmelfartsdag.

Merknad:
Angående betaling for pålagt arbeid på fridag vises til bilag 5 "Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987" og til stedlige avtaler om arbeidstidsinndelingen.

b) For ekstra søn- og helligdagsskift betales et tillegg av 150%.

c) For ekstraskift på storhøytid og i nyttårshelgen, mellom de klokkeslett som er anført i avsnittet ovenfor, betales et tillegg av 200%. Samme prosenttillegg betales for ekstraskift på 1. og 17. mai. Ordinær skiftveksel berettiger ikke til tillegg som for ekstraskift.

d) Bedriften skal så vidt mulig unngå å kreve at en skiftarbeider skal arbeide i sine friskiftdøgn. Kan det ikke unngås, betales det med 100% tillegg, hvis det ifølge det foran anførte ikke skal betales med høyere prosenttillegg.

Friskiftdøgn regnes fra kl. 22.00 til kl. 22.00 neste dag og forutsetter at vedkommende arbeider etter sin skiftplan ikke har ordinært skift i dette tidsrom.

For skiftarbeidere på akkord betales i tillegg til akkordoverskuddet tilleggsprosentene til den i overenskomsten fastsatte timelønn.

e) Ubehagstillegg.
Arbeidernes forhandlere framsatte krav om at det må bli gitt ubehagstillegg for støvplager og formalinplager ved de arbeidsplasser hvor disse forhold var særlig generende.

Arbeidsgivernes representanter meddelte at de kunne være med på å yte et tillegg på minst 53 øre pr. time for slikt ubehag som foran nevnt der hvor det er særlig ulempe på grunn av støv og/eller formalin.

Imidlertid er det ikke mulig generelt å angi hvilke arbeidsplasser dette gjelder, idet forholdene kan stille seg noe forskjellig fra bedrift til bedrift.

Deres tilbud er derfor at ledelsen og de tillitsvalgte sammen på hver bedrift får ta opp til drøftelse og avgjørelse spørsmålet om hvilke arbeidsplasser som skal anses berettiget til det nevnte tillegg. Det må videre være klart at tillegget faller bort når det lykkes å redusere ulempene til et rimelig nivå ved avsuging eller lignende.

Skifttillegg for sponplateindustrien
For nattskift til søn- og hellig- og høytidsdag erholder helkontinuerlige skiftarbeidere kr. 9,12 pr. time i tillegg til det ordinære skifttillegg.

Merknad:
Dette var ved en feil falt ut i forbindelse med opprettelse av ny overenskomst i -92. Dette gir ikke rett til etterbetaling.

5. Trevarer og snekkerier

a) § 2-7 Smuss Trevareindustrien
Ved rengjøring av damp- og fyringskjeler (kjelesjau) og innvendig reparasjon av samme, betales kr. 47,00 i tillegg til timelønnen.
Ved rengjøring og innvendig reparasjon av skorstein, sotkanaler og kloakkanaler, betales kr. 47,00 i tillegg til timelønnen.
Forutsetningen er at vedkommende under arbeidets utførelse må oppholde seg inne i skorstein, kloakkanaler (septiktank) osv.

Bilag 12
Smusstillegg

Trelastindustri – Trelastutsalg
Håndtering av kreosotimpregnert og våt saltimpregnert last.

Merke- og limemaskinkjøring hvis en blir tilsmusset "Dowiside" (impregneringsvæske) eller andre liknende preparater blir anvendt.

Rengjøring av damp- og fyringskjeler (kjelesjau). Rengjøring av og innvendig reparasjon av skorstein, sotkanaler og kloakk- kanaler.

Trevarer NHO og NTL
Rengjøring av og innvendig reparasjon av damp- og fyringskjeler (kjelesjau), skorstein, sotkanaler og kloakkanaler.

Trehusindustri
Ved reparasjon, ombygging og nedriving som er særlig smussig.

Asfaltering, impregnering, beising, håndtering av våt nyimpregnert, nybeiset last. (Tillegget bortfaller hvor dette arbeid ikke medfører at vedkommende blir tilsmusset).

Sponplateindustri
Høydetillegg – over 7 meter over 15 minutters varighet. Varmetillegg – reparasjoner eller lignende ved høye temperaturer.

Ubehag ved formalin.

Teglverkene
Knusing av tennisbanemasse.
Hovedrengjøring av fyrkjele i tørk, lufteforvarmer og tunnelovn.

Glassull – Glava
Rengjøring av herdeovner og lagertank for bakelitt.

Riving og muring av smelteovner (gjelder ikke verkstedarbeidere). (Gjelder bare Stjørdal).

Bilag 13
Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1 Drøfting om egenbemanning

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egen ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1.2 Innleie og bortsetting av arbeidet

Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3.

Saksbehandling:
I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

1.3 Godtgjøring av ordnede lønns og arbeidsvilkår

Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har ordnede bo- og arbeidsforhold.

1.4 Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 7-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

1.5 Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene i mellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1 Likebehandling

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop. 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

<u>*Unntak*</u>

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke:

Bilag 1. Sliterordningen
Bilag 2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
Bilag 3. Avtale om AFP- Ordningen
Bilag 4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
Bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
Bilag 6. Likestilling

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

2.3 Dokumentasjon av lønns og arbeidsvilkår

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av Hovedavtalen

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. HA § 5-6

Merknad:

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop. 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. Omfang § 1-1.

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1-1.

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

3.6 Innleiebedriftens lønns og arbeidsvilkår

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf.pkt. 2.1.

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

3.8 Lønnsplikt

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bilag 14
Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.
Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.
Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AIB-overenskomsten. Minstelønn fra 1. april 2025 er kr 33,- per time. Oppdatert minstelønnssats finnes her.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt. justering av bedriftens lønnssats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

§ 8 OU-premie

Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med varig tilrettelagt arbeid med uføretrygd som hovedinntekt, skal unntas fra OU-ordningen.

Bedriften skal ikke betale premie for arbeidstakere med et VTA vedtak, og disse skal ikke trekkes for arbeidstakers egenandel.

LO Media 10/26
Trykk: BK Industrier AS